



Stadt Norderstedt
Die Oberbürgermeisterin



NORDERSTEDT
Zusammen. Zukunft. Leben.

RATHHAUS

QUERSCHNITTSBERICHT

2022

- Personal
- Finanzen
- Arbeitsschutz
- IT



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| <u>Schlagzeilen zum Kalenderjahr 2022</u> | Seite 01 |
| <u>1. Personalkosten</u> | Seite 02 |
| 1.1. Jährliche Entwicklung der Personalkosten | Seite 02 |
| 1.2. Personalkosten in 2022 | Seite 02 |
| <u>2. Personalstruktur</u> | Seite 03 |
| 2.1. Personalbestand | Seite 03 |
| 2.2. Personalentwicklung | Seite 04 |
| 2.3. Personalmarketing | Seite 05 |
| <u>3. Altersstruktur</u> | Seite 06 |
| <u>4. Frauenanteile</u> | Seite 07 |
| <u>5. Behindertenquote</u> | Seite 09 |
| <u>6. Teilzeitquoten</u> | Seite 09 |
| <u>7. Fehlzeiten</u> | Seite 10 |
| <u>8. Besoldungs- und Entgeltgruppen</u> | Seite 12 |
| <u>9. Ausbildung</u> | Seite 13 |
| <u>10. Fortbildung</u> | Seite 14 |
| <u>Ausblick</u> | Seite 15 |



Schlagzeilen zum Kalenderjahr 2022

Neben dem Kerngeschäft und den damit verbundenen Aufgaben der Daseinsvorsorge, waren u.a. folgende Themenfelder im Kalenderjahr 2022 für die Stadtverwaltung von besonderer Relevanz:

- Mehrbelastung aufgrund des Ukraine-Krieges
- Mehrbelastung aufgrund der Corona-Pandemie
- Bewältigung der Energiekrise
- Gutachten zur Überprüfung der Kreisfreiheit
- Sanierung des Plenarsaales
- Anpassung und Optimierung der Abläufe und Prozesse im Zuge von Änderungen der Verwaltungsgliederung
- Implementierung eines digitalen Bewerbermanagements
- Ausweitung der elektronischen Zeiterfassung
- Schaffung von Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes (Homeoffice)

Zum Teil wurden die Themen erst Anfang des Kalenderjahres 2023 abgeschlossen, bzw. stehen kurz vor dem Abschluss, oder sind sogar „Dauerbrenner“ über mehrere Kalenderjahre.



1. Personalkosten

Unter folgendem Punkt werden die jährlichen Entwicklungen der Personalkosten, als auch die Kosten des aktuellen Berichtsjahres erläutert.

1.1. Jährliche Entwicklung der Personalkosten

Die Entwicklung der Personalkosten in den letzten 5 Jahren stellt sich wie folgt dar:

| BESCHREIBUNG - JAHR | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Ergebnis Personalkosten | 73.947.607,35 € | 70.678.193,31 € | 69.129.999,02 € | 68.559.258,32 € | 65.672.089,00 € |
| Ansatz Personalkosten | 77.146.300,00 € | 71.147.300,00 € | 70.619.000,00 € | 67.798.500,00 € | 65.805.700,00 € |
| Abweichung Ansatz - Ergebnis | 4,146% | 0,659% | 2,108% | -1,122% | 0,203% |
| Kostensteigerung ggü. VJ | 4,421% | 2,190% | 0,826% | 4,211% | 11,878% |

Die prozentualen Steigerungen lassen sich vor allem mit den kontinuierlichen Anpassungen und Erhöhungen der tariflichen Entgelte als auch der Besoldung erklären.

1.2. Personalkosten in 2022

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2022 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung des Doppelhaushaltes 2022/2023 auf der Grundlage des 2. Nachtragsstellenplanes 2020/2021 durchgeführt.

Die geplanten Personalaufwendungen betragen im Haushaltsjahr 2022 insgesamt 77.146.300 €. Die Summe aller Aufwendungen betrug 73.947.607,35 €.

Somit wurde der Ansatz insgesamt um 4,16 % i.H.v. 3.210.934,92 € unterschritten.

Im Gesamtansatz enthalten sind:

- Beihilferückstellungen = 82.900 €
- Pensionsrückstellungen = 480.700 €
- Rückstellungen für Alterssteilzeit und die Übergangsvorsorgung = 922.546,56 €
- Kosten für Honorarkräfte = 751.996,08€

Nicht enthalten in den Summen sind:

- Aufwendungen für ehrenamtlich tätige Personen
- Sitzungsgelder
- Wahlhelferentschädigungen
- Aufwandsentschädigungen Feuerwehr



2. Personalstruktur

Unter folgendem Punkt werden nähere Angaben zum Personalbestand, -entwicklung als auch zum Personalmarketing dargelegt.

2.1. Personalbestand

Der nachfolgende Besetzungsstand spiegelt das Verhältnis aller Stellen als Vollzeitäquivalente (VZÄ) zu der tatsächlichen Besetzung in den letzten 5 Jahren wieder. Aus diesen Zahlen ist zu erkennen, dass neben dem Anstieg der Gesamtstellen und neuen Anforderungen an die Stadtverwaltung, eine kaum nennenswerte Steigerung der IST-Werte stattfand.

Daraus resultiert, dass eine nahezu stagnierende Anzahl von Mitarbeitenden in VZÄ diese Mehrarbeit leisten muss. In diesen Zahlen werden zusätzlich weder die Teilzeitquote, noch Fehlzeiten berücksichtigt. Im weiteren Verlauf des Berichts kann nur unter Zuhilfenahme aller Zahlen, Daten und Fakten ein Gesamtbild über den IST-Zustand der Stadtverwaltung entstehen.

| BESCHREIBUNG - JAHR | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Stellen in VZÄ zum 31.12. | 1353 | 1262 | 1215 | 1156 | 1138 |
| IST-Wert zum 31.12. | 1118 | 1117 | 1103 | 1081 | 1041 |
| Besetzungsstand in % | 82,63% | 88,51% | 90,78% | 93,51% | 91,48% |



Der Besetzungsstand in den einzelnen Ämtern stellt sich wie folgt dar:

| BEREICH - STICHTAG | 01.12.2022 | 31.12.2022 | Veränderung |
|-------------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Amt 13* | 64,54% | 66,24% | 1,70% |
| Amt 14 | 82,05% | 84,58% | 2,53% |
| Amt 16 | 91,15% | 100,00% | 8,85% |
| Amt 17 | 86,76% | 90,76% | 4,00% |
| Amt 20 | 73,80% | 78,60% | 4,80% |
| Amt 32 | 79,35% | 82,43% | 3,08% |
| Amt 38 | 77,81% | 71,15% | -6,66% |
| Amt 41 | 77,26% | 77,00% | -0,26% |
| Amt 42 | 88,74% | 95,39% | 6,65% |
| Amt 43 | 85,58% | 89,49% | 3,91% |
| Amt 44 | 90,20% | 83,65% | -6,55% |
| Amt 50 | 69,92% | 70,80% | 0,88% |
| Amt 60 | 87,89% | 79,28% | -8,61% |
| Amt 62 | 82,57% | 86,98% | 4,41% |
| Amt 68 | 82,45% | 82,58% | 0,13% |
| Amt 70 | 92,57% | 89,22% | -3,35% |
| Stabsstelle NaNo | 83,90% | 85,31% | 1,41% |
| Stabsstelle Digitalisierung | 33,33% | 33,33% | 0,00% |
| Mittelwert ohne Stabsstellen | 82,04% | 83,01% | 0,97% |

* = Der Bereich des Amt 13 umfasst zusätzlich:

- Stellen im Bereich des Teilhabechancengesetzes
- Stellen im Stellenpool zum flexiblen Einsatz in der Verwaltung
- Zeitstellen für ausgebildete Anwärter*innen und Auszubildende

2.2. Personalentwicklung

Auch im Jahr 2022 wurden im Zuge der weiteren Personalentwicklung verschiedene Maßnahmen entwickelt und zudem Austauschformate mit anderen kommunalen Arbeitgeber*innen genutzt:

Arbeitskreis für Personalentwicklung im Städteverband Schleswig-Holstein

Im Arbeitskreis Personalentwicklung hat u. a. ein Austausch zu den Themenbereichen „Büroraumkonzepte“, „Arbeitszeitregelungen / flexible Arbeitsformen“ und „Quereinsteiger*innen“ stattgefunden.

Arbeitsgruppe „Personalmarketing im öffentlichen Dienst“ der Kommunen in Schleswig-Holstein

In der Arbeitsgruppe fand u. a. ein Austausch zu den Themen: „neue Webseite“, „allgemeine Bewerberlage in den unterschiedlichen Berufsgruppen“, „Umgang mit Quereinsteiger*innen“, „Bewerbersoftware“ und „Homeoffice“ statt.



Coachingmaßnahmen

Der Fachbereich Personal hat auch im Jahr 2022 die Durchführung von anlassbezogenen Coachingmaßnahmen in unterschiedlichen Fachbereichen unterstützt.

Soziale Medien

In Zusammenarbeit zwischen der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit und Stadtmarketing und Mitarbeitenden des Hauptamtes wurde das Thema „Nutzung und Umgang von Sozialen Medien“ bearbeitet. Es erfolgte hierzu die Veröffentlichung einer:

- Dienstanweisung für die dienstliche Nutzung von sozialen Medien sowie dienstliche Erstellung von Bild-, Text-, und Videobeiträgen“ sowie
- Handlungsempfehlung für die Beschäftigten der Stadt Norderstedt zur Nutzung sozialer Medien.

2.3. Personalmarketing

Im Bereich des Personalmarketings sind folgende Punkte zu nennen:

- Herauslösung des Recruiting aus der Personalsachbearbeitung im Fachbereich Personal
- Digitalisierung des hvv-Profiticket

Im Mai 2022 wurde der Bereich Recruiting aus der Personalsachbearbeitung herausgelöst und ein Recruiting-Team gebildet. Die vier Kolleg*innen kümmern sich seitdem um die Ausschreibung und Besetzung der freien Planstellen.

In Zeiten des Fachkräftemangels stellt sich heraus, dass viele Stellen mehrmals ausgeschrieben und in den Voraussetzungen angepasst werden müssen, da sich keine passenden Bewerber*innen melden.

Neben dem „Rekrutieren neuer Mitarbeiter*innen“ stand nach Gründung des Recruiting-Teams der Aufbau des Digitalen-Bewerbermanagements auf der Agenda. Die Einführung wird im Jahr 2023 abgeschlossen werden.

Im Dezember 2022 nahmen 2 Kolleg*innen aus dem Recruiting-Team im Rahmen der Netzwerkerweiterung an einer „Recruiting-Fachtagung“ beim Kreis Segeberg teil, die von der Firma Jobware organisiert wurde. In den dort geführten Gesprächen mit den Kolleg*innen der anderen Kommunen (u.a. Stadt Kiel, Kreis Segeberg etc.) stellte sich heraus, dass die Besetzung freier Planstellen bei allen Kommunen zunehmend schwieriger wird, da zusätzlich zum Fachkräftemangel der demographische Wandel in den Verwaltungen Einzug hält.



Im Jahr 2022 entschieden sich durchschnittlich 239 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Norderstedt, der Mehrzwecksäle Norderstedt GmbH, Das Haus im Park gGmbH und die Norderstedter Bildungsgesellschaft mbH für die vergünstigte Nutzung eines ÖPNV-Tickets.

Der Umstieg auf eine ausschließlich digitale Nutzungsmöglichkeit und auch der bevorstehende Start des Deutschland-Tickets bedeuten eine erhebliche Erhöhung der Anforderungen an die Betreuung und Beratung für alle Kolleg*innen des Fachbereiches Personal.

3. Altersstruktur

Seit Beginn der Berichterstattung ist ein kontinuierlicher Anstieg des Durchschnittsalters festzustellen. So ist z.B. im Bereich der tariflich Beschäftigten das Durchschnittsalter von 42,95 Jahren im Jahr 2002 auf nunmehr 48,21 Jahre angestiegen.

Die Beamt*innen auf Lebenszeit waren im Jahr 2002 durchschnittlich 41,4 Jahre alt (nunmehr: 45,77 Jahre). Aufgrund des erhöhten Durchschnittsalters scheiden jährlich zunehmend Mitarbeitende aus dem aktiven Dienst der Stadtverwaltung Norderstedt aus.

| ALTER | bis 19 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | ab 60 | GESAMT |
|-------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Anteil Beamt*innen | 0,07% | 1,31% | 1,82% | 0,95% | 1,97% | 1,17% | 7,29% |
| Anteil Tariflich Beschäftigte | 0,80% | 8,02% | 16,03% | 20,12% | 32,94% | 14,80% | 92,71% |
| GESAMT | 0,87% | 9,33% | 17,86% | 21,06% | 34,91% | 15,96% | 100,00% |



4. Frauenanteile

Die nachfolgenden Werte der Personalkapazitäten sind auf Grundlage von VZÄ berechnet.

| Beamt*innen | Personal- kapazität Jan.'22 | Frauenanteil Jan.'22 | Personal- kapazität Dez.'22 | Frauenanteil Dez.'22 | Entwicklung |
|--------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-------------|
| A 7 | 6,71 | 40,36% | 9,44 | 47,03% | 6,67% |
| A 8 | 3,7 | 45,91% | 3,7 | 45,91% | |
| A 9 (LG 1/2 + 2/1) | 9 | 88,89% | 11,93 | 66,47% | -22,42% |
| A 10 | 17,05 | 62,16% | 16,97 | 67,86% | 5,70% |
| A 11 | 13,72 | 59,90% | 15,53 | 57,34% | -2,56% |
| A 12 | 10,26 | 50,74% | 9,19 | 44,45% | -6,29% |
| A 13 (LG 2/1+2/2) | 4 | 0,00% | 5 | 20,00% | 20,00% |
| A 14 | 2,38 | 57,99% | 2,38 | 57,99% | |
| A 15 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | |
| A 16 | 1 | 0,00% | 1 | 0,00% | |
| Ausbildung LG 1/2* | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | |
| Ausbildung LG 2/1* | 8 | 62,50% | 9 | 44,44% | -18,06% |

* = Der Bereich Ausbildung umfasst:

- die Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (Bachelor of Arts / Public Administration)
- die Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (Verwaltungswirt*in)

| Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE | Personal- kapazität Jan.'22 | Frauenanteil Jan.'22 | Personal- kapazität Dez.'22 | Frauenanteil Dez.'22 | Entwicklung |
|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-------------|
| S 3 | 45,9 | 91,28% | 49,08 | 92,32% | 1,04% |
| S 8a | 100,47 | 84,42% | 98 | 91,02% | 6,60% |
| S 8b | 17,35 | 33,03% | 18,12 | 35,87% | 2,84% |
| S 9 | 7,51 | 86,69% | 7,62 | 86,87% | 0,18% |
| S 11b | 14,82 | 93,68% | 20,54 | 90,26% | -3,42% |
| S 12 | 2,5 | 20,00% | 3 | 33,33% | 13,33% |
| S 13 | 1,72 | 100,00% | 2,62 | 65,69% | -34,31% |
| S 14 | 9,75 | 89,74% | 10,52 | 90,49% | 0,75% |
| S 15 | 7,57 | 74,64% | 6,07 | 84,79% | 10,15% |
| S 16 | 5,8 | 100,00% | 5,9 | 100,00% | |
| S 17 | 1,5 | 100,00% | 1,5 | 100,00% | |
| S 18 | 3 | 66,67% | 3 | 33,33% | -33,34% |
| Ausbildung* | 11 | 90,91% | 18 | 83,33% | -7,58% |

* = Der Bereich Ausbildung umfasst die praxisintegrierte Ausbildung zur* zum Erzieher*in.



| Tariflich Beschäftigte TVöD | Personalkapazität Jan.'22 | Frauenanteil Jan.'22 | Personalkapazität Dez.'22 | Frauenanteil Dez.'22 | Entwicklung |
|-----------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|-------------|
| 1 | 0,67 | 41,79% | 0,54 | 52,38% | 10,59% |
| 2 | 87,56 | 90,75% | 94,88 | 89,50% | -1,25% |
| 2Ü | 2 | 0,00% | 2 | 0,00% | |
| 3 | 54,31 | 14,31% | 55 | 14,55% | 0,24% |
| 4 | 18,84 | 20,38% | 22,84 | 16,81% | -3,57% |
| 5 | 170,14 | 23,30% | 160,65 | 21,26% | -2,04% |
| 6 | 51,47 | 82,52% | 55,27 | 81,91% | -0,61% |
| 7 | 36,56 | 60,07% | 37,19 | 58,05% | -2,02% |
| 8 | 26,41 | 40,97% | 25,91 | 43,69% | 2,72% |
| 9a | 96,33 | 54,54% | 96,62 | 58,65% | 4,11% |
| 9b | 64,6 | 57,03% | 67,76 | 55,42% | -1,61% |
| 9c | 22,64 | 51,42% | 25,29 | 52,97% | 1,55% |
| 10 | 34,54 | 28,72% | 39,64 | 30,32% | 1,60% |
| 11 | 60,9 | 53,20% | 63,72 | 57,15% | 3,95% |
| 12 | 25,22 | 43,02% | 25,39 | 43,56% | 0,54% |
| 13 | 17,74 | 71,82% | 17,74 | 77,46% | 5,64% |
| 14 | 3,5 | 42,85% | 3,5 | 42,85% | |
| 15 | 6,9 | 42,03% | 7,45 | 32,87% | -9,16% |
| Ausbildung* | 16 | 56,25% | 18 | 50,00% | -6,25% |

* = Der Bereich Ausbildung umfasst die Ausbildungsberufe zur* zum:

- Verwaltungsfachangestellte*r
- Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste
- Gärtner*in - Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau



5. Behindertenquote

Das aus der Integrationsvereinbarung abgeleitete Ziel, bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Quote von mindestens 7 % zu halten, konnte auch im Jahr 2022 erfüllt werden. Die Quote liegt im Jahr 2022 bei 9,39 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote leicht gestiegen. In Zahlen ergibt sich, mit Stand: 31.12.2022, folgende Übersicht:

| SCHWERBEHINDERTE GLEICHGESTELLTE | JAHR | 2021 | | 2022 | | Entwicklung | |
|--|------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| | | Arbeitsplätze | Quote | Arbeitsplätze | Quote | Arbeitsplätze | Quote |
| Pflichtplätze | | 60 | 5,00% | 60 | 5,00% | 0 | +/- 0,00% |
| besetzte Gesamtplätze IST | | 112 | 9,06% | 116 | 9,39% | 4 | 0,33% |
| Differenz | | 52 | 4,06% | 56 | 4,39% | 4 | 0,33% |
| IST-Berechnung (Gesamtplätze IST setzen sich zusammen aus:) | | | | | | | |
| Besetzte Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten | | 87 | 7,13% | 88 | 7,13% | 1 | 0 |
| Mehrfachanrechnungen | | 5 | 0,40% | 2 | 0,16% | -3 | -0,24% |
| Besetzte Arbeitsplätze mit gleichgestellten Beschäftigten | | 19 | 1,53% | 26 | 2,10% | 7 | 0,57% |
| <u>Gesamt IST</u> | | <u>111</u> | <u>9,06%</u> | <u>116</u> | <u>9,39%</u> | <u>5</u> | <u>0,33%</u> |

6. Teilzeitquoten

Die nachfolgende Übersicht enthält zusätzlich die Wahlbeamt*innen, Anwärter*innen, sowie Auszubildende.

| | Gesamt | | Beamte | | Tariflich Beschäftigte | |
|-----------------------------|----------------------|-----------------|-----------|-----------------|------------------------|-----------------|
| | insgesamt | darunter Frauen | insgesamt | darunter Frauen | insgesamt | darunter Frauen |
| Vollzeitbeschäftigte | <u>60,31%</u> | 43,09% | 56,04% | 43,40% | 60,62% | 43,06% |
| Teilzeitbeschäftigte | <u>39,69%</u> | 56,91% | 43,96% | 56,60% | 39,38% | 56,94% |

Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse um 2% leicht gestiegen.

Da es keine Vorschriften über die zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt, sind die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle bei der Stadtverwaltung Norderstedt vorhanden.

Es bestehen im Berichtsjahr weit mehr als 100 unterschiedlich vereinbarte Arbeitszeitmodelle.



7. Fehlzeiten

Die Fehlzeitenstatistik wurde erstmals im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ermittelt.

Vergleicht man die Fehlzeitenquote und die Fehlzeiten über sechs Wochen mit den Angaben des vorherigen Tätigkeitsberichtes, so fallen Abweichungen auf. Begründet werden diese mit einer Neuprogrammierung des Programmdienstleisters extra für die Fehlzeitenstatistik.

Um einen Vergleich der COVID-19 Pandemiejahre zum Vorjahr herzustellen, wird ebenfalls das Jahr 2018 dargestellt.

| | Fehlzeitenquote gesamt in % | | | | |
|------------------------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| Fehlzeitenquote gesamt | 10,57% | 9,48% | 9,51% | 9,20% | 9,23% |
| Januar | 10,74% | 8,56% | 9,96% | 11,18% | 9,90% |
| Februar | 11,83% | 9,32% | 10,70% | 11,82% | 12,59% |
| März | 11,71% | 10,07% | 13,74% | 10,39% | 11,33% |
| April | 11,15% | 8,80% | 8,53% | 8,69% | 8,62% |
| Mai | 11,36% | 8,36% | 7,85% | 8,67% | 7,87% |
| Juni | 10,96% | 9,15% | 8,34% | 7,49% | 8,83% |
| Juli | 9,62% | 8,58% | 7,57% | 7,91% | 7,69% |
| August | 8,86% | 9,27% | 8,40% | 8,53% | 7,73% |
| September | 10,21% | 10,62% | 9,60% | 9,86% | 8,95% |
| Oktober | 9,80% | 9,92% | 9,53% | 8,58% | 8,54% |
| November | 11,64% | 11,77% | 11,54% | 10,72% | 11,19% |
| Dezember | 11,11% | 11,15% | 9,70% | 9,16% | 8,91% |

| | Fehlzeitenquote nach Altersgruppen gesamt in % | | | | |
|---------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| bis 30 | 8,72% | 5,75% | 6,33% | 8,76% | 7,44% |
| 31 - 50 | 8,53% | 7,66% | 8,02% | 7,94% | 8,37% |
| über 50 | 12,61% | 11,78% | 11,42% | 10,32% | 10,42% |



| | Fehlzeitenquote gesamt in % | | | | |
|--|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| Anteil der Mitarbeiter*innen, die mind. 1x krank waren | 87,15% | 80,47% | 81,35% | 82,23% | 82,47% |
| Durchschn. Anzahl Fehltage je Mitarbeiter*in | 34,99 Tage | 31,60 Tage | 32,48 Tage | 31,36 Tage | 31,07 Tage |
| Fehlzeiten 1 - 3 Tage | 4.161 Fälle | 4.063 Fälle | 3.515 Fälle | 4.117 Fälle | 3.851 Fälle |
| Fehlzeiten über 3 Tage bis zu 6 Wochen | 2.735 Fälle | 1.841 Fälle | 2.114 Fälle | 2.094 Fälle | 2.216 Fälle |
| Fehlzeiten über 6 Wochen bis zu 3 Monaten | 54 Fälle | 65 Fälle | 58 Fälle | 45 Fälle | 55 Fälle |
| Fehlzeiten über 3 Monate bis zu einem 1/2 Jahr | 33 Fälle | 44 Fälle | 29 Fälle | 37 Fälle | 29 Fälle |
| Fehlzeiten über einem 1/2 Jahr | 30 Fälle | 32 Fälle | 29 Fälle | 28 Fälle | 23 Fälle |

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in 2022 umgesetzt:

- Beratungen von Führungskräften, Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie
- BGM-Unterstützungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie
- Mehrwöchiges Onlineangebot zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Intranet und E-Mail Informationen im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie
- Einzelberatung von Führungskräften und Mitarbeiter*innen
- Angebot von insgesamt 216 Erstgesprächen, sowie Beratung in Gesprächen im Rahmen der Betrieblichen Wiedereingliederung (BEM)
- Planung, Durch- und Weiterführung des Pilotprojekts psychische Gefährdungsbeurteilung
- Angebot der Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige
- Planung und Durchführung eines Gesundheitstages für alle Mitarbeitenden



8. Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die nachfolgenden Darstellungen beinhalten keine Mitarbeitenden, die sich in der Ausbildung, im Studium, im Praktikum oder im Bundesfreiwilligendienst befinden, da ihnen keine Besoldungs- oder Entgeltgruppe zugewiesen ist.

| SHBesG zum 31.12.2022 | | | |
|-----------------------|-----------|---------------|-----------|
| Männlich | | Weiblich | |
| Anzahl | Besoldung | Anzahl | Besoldung |
| 1,14% | A16 | 0,00% | A16 |
| 1,14% | A14 | 2,27% | A14 |
| 4,55% | A13 | 1,14% | A13 |
| 6,82% | A12 | 5,68% | A12 |
| 9,09% | A11 | 11,36% | A11 |
| 6,82% | A10 | 19,32% | A10 |
| 4,55% | A9 | 9,09% | A9 |
| 2,27% | A8 | 3,41% | A8 |
| 5,68% | A7 | 5,68% | A7 |
| 42,05% | | 57,95% | |

| TVöD zum 31.12.2022 | | | |
|---------------------|------|---------------|------|
| Männlich | | Weiblich | |
| Anzahl | EG | Anzahl | EG |
| 0,52% | E 15 | 0,31% | E 15 |
| 0,21% | E 14 | 0,21% | E 14 |
| 0,41% | E 13 | 1,66% | E 13 |
| 1,66% | E 12 | 1,45% | E 12 |
| 3,11% | E 11 | 4,76% | E 11 |
| 2,90% | E 10 | 1,66% | E 10 |
| 1,24% | E 9c | 1,55% | E 9c |
| 3,83% | E 9b | 5,38% | E 9b |
| 4,76% | E 9a | 6,94% | E 9a |
| 1,14% | E 8 | 1,55% | E 8 |
| 1,66% | E 7 | 2,59% | E 7 |
| 1,04% | E 6 | 6,52% | E 6 |
| 13,25% | E 5 | 4,45% | E 5 |
| 1,97% | E 4 | 0,52% | E 4 |
| 5,07% | E 3 | 1,04% | E 3 |
| 1,24% | E 2 | 14,80% | E 2 |
| 0,21% | E 2Ü | 0,00% | E 2Ü |
| 0,21% | E 1 | 0,21% | E 1 |
| 44,41% | | 55,59% | |



| TVöD-SuE zum 31.12.2022 | | | |
|-------------------------|------|---------------|------|
| Männlich | | Weiblich | |
| Anzahl | EG | Anzahl | EG |
| 0,75% | S18 | 0,37% | S18 |
| 0,00% | S17 | 0,75% | S17 |
| 0,00% | S16 | 2,24% | S16 |
| 0,37% | S15 | 2,24% | S15 |
| 0,37% | S14 | 4,48% | S14 |
| 0,37% | S13 | 0,75% | S13 |
| 0,75% | S12 | 0,75% | S12 |
| 0,75% | S11b | 8,96% | S11b |
| 0,37% | S9 | 2,99% | S9 |
| 4,48% | S8b | 2,99% | S8b |
| 3,36% | S8a | 40,30% | S8a |
| 1,49% | S3 | 20,15% | S3 |
| 13,06% | | 86,94% | |

9. Ausbildung

Zum 01.09.2022 wurde die bisherige Stelle Aus- und Fortbildungsleitung in die Bereiche Ausbildungsleitung und Fortbildungscoordination geteilt.

Insgesamt normalisierten sich die Ausbildungsabläufe wieder, was allen an der Ausbildung Beteiligten zu Gute kam.

Mit dem Vorbereitungsdienst zur* zum Brandmeisteranwärter*in wurde ein neuer Ausbildungsberuf angeboten. Das Auswahlverfahren zum Start am 01.03.2023 wurde im Sommer 2022 durchgeführt.

Die ersten Messen und Veranstaltungen zur Werbung um Nachwuchs konnten in diesem Jahr wieder durchgeführt werden. Hierbei präsentierten Auszubildende der verschiedenen Berufe sehr engagiert und gemeinsam mit der Ausbildungsleitung die Stadtverwaltung Norderstedt als Ausbildungsbetrieb.

Das Ausbildungsjahr 2022 in Zahlen

Ausbildungsabschlüsse 2022:

| AUSBILDUNGSBERUF | Abschluss | Übernahme |
|--|-----------|-----------|
| Verwaltungsfachangestellte*r | 3 | 2 |
| Inspektoranwärter*in (Bachelor of Arts) | 2 | 1 |
| Erzieher*in in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“) | 5 | 5 |



Neueinstellungen zum Ausbildungsbeginn 2022:

| AUSBILDUNGSBERUF | GESAMT |
|--|--------|
| Verwaltungsfachgestellte*r | 5 |
| Inspektoranwärter*in (Bachelor of Arts) | 4 |
| Gärtner*in Fachrichtung GaLaBau | 2 |
| Erzieher*in in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“) | 7 |

Zum Ausbildungsbeginn 2022 gingen insgesamt ca. 150 Bewerbungen ein.

Entwicklung der Ausbildungszahlen:

| AUSBILDUNGSBERUF | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Verwaltungsfachangestellte*r | 12 | 10 | 10 | 9 |
| Inspektoranwärter*in (Bachelor of Arts) | 8 | 10 | 10 | 10 |
| Gärtner*in Fachrichtung GaLaBau | 6 | 6 | 5 | 6 |
| Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Erzieher*in in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“) | 6 | 13 | 18 | 23 |
| <u>Auszubildende insgesamt:</u> | <u>34</u> | <u>40</u> | <u>44</u> | <u>49</u> |

10. Fortbildung

Im Jahr 2022 durfte das Fortbildungsprogramm nach überstandener Pandemie wieder starten. Anfangs noch mit geringerer Auslastung an Seminaren, stiegen die Zahlen über das Jahr wieder wie in den Vorjahren an.

Für die Führungskräfte wurden insgesamt 19 Seminare angeboten, wovon 7 Seminare wegen zu geringer Anzahl von Teilnehmer*innen nicht stattfinden konnten.

Für alle Mitarbeitenden wurden 46 Seminare angeboten, wovon 5 Seminare wegen zu geringer Anzahl von Teilnehmer*innen und 2 Seminare durch Absage der Dozenten nicht stattfinden konnten.

Überblick 2022 über die Anzahl der Teilnehmenden:

| Teilnahmekreis | Führungskräfte | Mitarbeitende | <u>Gesamt</u> |
|----------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|
| Anzahl | 90 Teilnehmer*innen | 430 Teilnehmer*innen | <u>520 Teilnehmer*innen</u> |

Für die durchgeführten internen Seminare belaufen sich die Gesamtkosten auf rund 46.000,00 €.



Ausblick

Als Ausblick für die Folgejahre bleibt festzuhalten, dass sich neben der Spezialisierung aufgrund z.T. neuer rechtlicher Anforderungen sich auf die Optimierung von Prozessen und weiterer Digitalisierung fokussiert werden muss.

Neben diesen Punkten wird auch das Thema Personalgewinnung, -entwicklung als auch -bindung, eine fortlaufende Aufgabe bleiben. Der demografische Wandel, sowie der nach wie vor gegebene Fachkräftemangel, erhöhen den Bedarf an zeitlichen und auch finanziellen Ressourcen, um ein zukunftssicheres Handeln der Stadtverwaltung zu ermöglichen.

Aufgrund dessen wird sich auch verstärkt den Thematiken Aus- und Fortbildung gewidmet.

Neben neuen Berufsfeldern wird auch die Anzahl von Auszubildenden und Studierenden steigen müssen. Darüber hinaus ist es essenziell notwendig, in Anbetracht des Altersdurchschnitts der Stadtverwaltung, die Aufgaben des Wissensmanagements als auch -transfers in allen Arbeitsbereichen auf- bzw. auszubauen.